

المحاضرة الثانية خصائص قانون العمل اعداد م.د اسماعيل عبدالله حامد

الخصائص المميزة لقانون العمل

أولاً الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل تعد الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل من أهم الخصائص التي تميزه عن القانون المدني فمعظم قواعده من النظام العام لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، وسبب ذلك ان قانون العمل كان في بدء نشأته، يهدف في المقام الأول إلى حماية الطرف الضعيف، وهو العامل، ولم يكن من وسيلة لجعل هذه الحماية مفيدة وفعالة إلا إذا كانت قواعده أمرية. ولكن لما كانت الحماية مقررة لمصلحة العامل فإن الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل أخذت معنى خاصاً بها بحيث تكون باطلة إذا ما انتقصت من الحد الأدنى المقررة لحماية العامل، بينما تعد صحيحة كل مخالفة تزيد من هذه الحماية. وينبغي على هذه القاعدة نتائج هي

١- بطلان الشرط المخالف الوارد في عقد العمل.

فإذا تضمن العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل شرطاً أو اتفاقاً مخالفاً لقاعدة من قواعد هذا القانون فإن الشرط أو الإتفاق يبطل وتحل محله القاعدة القانونية التي وقع الشرط مخالفاً لها، إذ قضت المادة (١٤) (ثانياً) (من قانون العمل النافذ رقم ٣٧) لسنة ٢٠١٥ ببطلان كل شرط في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون، ويبقى الحكم نفسه في العقود المبرمة قبل نفاذ قانون العمل العراقي الجديد حيث لا يكون البطلان بأثر رجعي، بل من تاريخ العمل بالقانون، وذلك أخذاً بمبدأ فورية القوانين المتعلقة بالنظام العام .

٢- صحة الشرط المخالف الأصلح للعامل.

فالعلة تبدو واضحة من اباحة الشرط المخالف لقاعدة من قواعد قانون العمل إذا كان يحقق نفعاً أكبر من ذلك الذي تتضمنه القاعدة التي تمت مخالفتها، هي ان قانون العمل وضع اصلاً لتحقيق مصلحة العامل، الأمر الذي يبرر الاتفاق المخالف إذا كان يوفر حماية أكثر من الحماية التي يوفرها قانون العمل. وقد تقررت هذه النتيجة بمقتضى المادة (١٤/أولاً) من قانون العمل العراقي الجديد رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥ حيث نصت (أولاً :تمثل الحقوق الواردة في أحكام

هذا القانون الحد الأدنى الحقوق العمال ولا تؤثر تلك الأحكام على أي حق من الحقوق التي تمنح للعامل بموجب أي قانون آخر، أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منهما يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون. (ولا شك في أن هذا الاستثناء ليس قاصراً على مخالفة قاعدة وردت ضمن قواعد عقد العمل الفردي، بل يمتد إلى مخالفة قاعدة من قواعد عقد العمل الجماعي، أو أي قاعدة وردت في أي موضع. وبعبارة أخرى، أن الشرط المخالف يجب الإقرار به سواء أكانت مخالفته لقاعدة وردت ضمن قواعد عقد العمل الفردي، أم لقاعدة وردت ضمن قواعد عقد العمل الجماعي، أم في أي تشريع مستقل أو قرار إداري طالما كانت تحقق نفعاً أكثر للعامل، لأن نص المادة (١٤) من قانون العمل العراقي جاءت مطلقة فيعمل بها على إطلاقها طالما لم يتم تقييدها.

ثانياً: تفسير قانون العمل:

يعد قانون العمل قانوناً مستقلاً قائماً بذاته ومتميزاً بخصائص خاصة تختلف عن الخصائص التي يتميز بها أي قانون آخر كالقانون المدني، ولذلك فلا يخضع تفسيره للقواعد التي تحكم تفسير القانون المدني.

إن الاتجاه الغالب فقها وقضاء هو الأخذ بقاعدة التفسير الأصلح للعامل، على أن الالتجاء إلى قاعدة التفسير الأصلح للعامل يقتضي أن يكون النص غامضاً أما إذا كان النص واضحاً، فلا مناص من الالتزام به احتراماً لإرادة المشرع.

ثالثاً: الطابع الواقعي لقانون العمل:

يمكن القول أن هذه السمة من أهم المميزات والخصائص الأساسية لقانون العمل، فهذه الطبيعة الواقعية لقواعده أدت إلى تطور وتغير تلك القواعد بتطور المجتمع، بمعنى أنه يساير واقع المجتمع ومن ثم يتم تعديله أو تغييره كلما تغير هذا الواقع على نحو يفوق غيره من فروع القانون الأخرى.

وبناء على ما تقدم ذكره، أن قواعد قانون العمل تتنوع بتنوع ظروف العمل أو ظروف الأشخاص، فمن حيث تنوع قواعد العمل بتنوع ظروف العمل، نجد أن ظروف العمل في الزراعة تختلف عن ظروف العمل في الصناعة، والعمل في المناجم أو المحاجر يختلف عن العمل في المصانع الذي يتطلب وجود قواعد خاصة تتلائم وطبيعة كل نوع من هذه الأنواع. أما من حيث تنوع قواعد العمل بتنوع ظروف العامل، فإن ظروف الرجل العامل تختلف عن ظروف المرأة العاملة، وظروف العامل البالغ تختلف عن ظروف العامل الحدث. ولذلك فقد

وضع المشرع العراقي لكل نوع من هؤلاء العمال القواعد الخاصة به، مثل تشريع قواعد خاصة بعمل المرأة تُحرم عليها العمل في بعض الأعمال المرهقة أو الضارة بالصحة (المادة ٨٥) ثانياً . (كما منع تشغيلها ليلاً، المادة ٨٦) (أولاً) من قانون العمل النافذ. والحال نفسه ينطبق على الأحداث، إذ وضع قواعد خاصة بعمل الأحداث قبل بلوغ سن معينة كما حدد حداً أعلى للساعات عملهم (المادة ٩) من قانون العمل النافذ.

وفيما يتعلق باختلاف ظروف أصحاب العمل ان قواعد العمل تختلف باختلاف ظروف صاحب العمل، فقد يفرض المشرع أعباء على أصحاب المنشآت الكبرى لصالح العمال ويعفي أصحاب المنشآت الصغيرة منها. مما يؤكد ان قواعد هذا القانون تعكس التنوع في الظروف الواقعية، مما يسم هذا القانون بالطابع الواقعي.

ويرى جانباً من الفقه يرى بأن سر اختلاف قواعد قانون العمل على هذا النحو، يرجع إلى ان هذا القانون قد أوجبه ضرورة حماية الطبقة العاملة بصفة عامة في حياتهم اليومية، ولهذا كان من اللازم حتى يحقق أهدافه ان يتتبع ظروف كل فئة في كل حالة على نفراد، وبذلك يمكن أن يتفق القانون مع الواقع، ولكي تتحقق الغاية من القانون، وهي الحماية يجب أن يتطابق مع الضرورات الواقعية للعمال.

مما تقدم نجد ان قانون العمل قد تضمن المبادئ العامة التي تحكم علاقة العمل وبعضاً من القواعد التفصيلية الهامة، وترك التفاصيل الدقيقة للتشريعات الفرعية، ليتسنى بذلك مواجهة الواقع والتغييرات السريعة التي تطرأ عليه لا سيما وان تعديل التشريع الفرعي أو تغييره أيسر من تعديل القانون أو تغييره فيما لو نص على كل التفاصيل في القانون.